

Feministische Wissenschaftspolitik – ein Debattenbeitrag

In unserer Gesellschaft gibt es patriarchale Strukturen, die Unterdrückung und Gewalt hervorbringen. Davon sind insbesondere Frauen bzw. Mädchen, sowie lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter, nicht-binäre und queere Menschen (LGBTIQ*) betroffen. Diese patriarchalen Strukturen müssen zerschlagen werden, ganz gleich von wem sie verstetigt werden. Das geht alle Menschen – egal welchen Geschlechts – etwas an.

Wir GRÜNE treten ein für einen solidarischen Feminismus für alle¹. Das heißt, wir weiten unseren Blick, beziehen andere Diskriminierungsformen mit ein und kommen so zu einem intersektionalen Feminismus. Wir GRÜNE wollen die Hälfte der Macht den Frauen.

Darauf basierend ist klar: Eine feministische Wissenschaftspolitik ist mehr als “mehr Frauen in die Wissenschaft”. Sie betrachtet Machtverhältnisse in der Wissenschaft sowie Gesellschaft insgesamt. Sie hat einen Blick für verschiedene Diskriminierungsformen und tritt ein für einen Feminismus, der alle Frauen meint.

Wir wollen die Entwicklung einer feministischen Wissenschaftspolitik der GRÜNEN mit diesem Debattenbeitrag anstoßen. Uns ist dabei bewusst, dass wir als weiße cis Frauen² diese Debatte weder alleine führen können noch möchten. Die folgende Beschreibung des Status Quo und notwendigen Maßnahmen sind exemplarisch. Auf weitere Debattenbeiträge hoffen wir und freuen uns auch auf Feedback.

Institutionalisierung von Macht

Hochschulen sind nach wie vor ein Raum, in dem Hierarchien und die Verteilung von Macht eine große Rolle spielen. Ob es um Gremien geht, Karrierewege oder Zugänge – diese Entscheidungen sind zumeist männlich dominiert. Selbst Wissenschaftlichkeitsstandards an und für sich, auf die sich bis heute bezogen wird, wurden im 17. Jahrhundert von Männern entwickelt³. Es ist wichtig sich diese Perspektive bewusst zu machen, um potenzielle Leerstellen zu entdecken. Denn: Es ist ein Problem, wenn Frauen unterrepräsentiert und abhängig von männlich dominierten Entscheidungen sind. Es ist diskriminierend, wenn bei der Lösung dieses Problems nur zweigeschlechtlich und cis gedacht wird. Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und/oder sozialer Klasse beeinflussen wer Macht bekommt. Das muss sich ändern.

Ein Teil dieser Probleme ist auch das Selbstverständnis oder der Habitus, der an viele Hochschulen bzw. in Wissenschaftseinrichtungen herrscht. Diese Machtungleichgewichte führen dazu, dass aus dem Fokus gerät, dass das Ganze mehr ist als die Summe seiner

¹Beschluss des Bundesfrauenrates:

<https://wolke.netzbegruenung.de/s/4iccTn2YGzqQXBN#pdfviewer>

² cis ist ein Adjektiv, welches beschreibt, dass das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht mit dem eigenen übereinstimmt.

³ Zum Weiterlesen: <https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/42834422/691398.pdf>

Teile. Anstatt des gemeinsamen Zieles eines achtsamen sowie wertschätzenden Miteinanders und Kooperation stehen oft Einzelne im Mittelpunkt. Es wird zum Vorteil für die berufliche Laufbahn alleine zu arbeiten und Abhängigkeiten auszunutzen anstatt gemeinsam Erkenntnisse zu entwickeln.

Feminismus wird an Hochschulen meistens allenfalls ein Thema bei Berufungslisten von Professor*innen, in den Sozialwissenschaften oder im Themenspektrum der Gender Studies. Feminismus gehört aber auf die Mitte vom Campus und sollte Leitgedanke in der Wissenschaftspolitik sein. Deshalb bearbeiten wir es als Querschnittsthema und verankern feministische Wissenschaftspolitik.

Gender Studies in Forschung, Transfer und Lehre

Gender Studies ist ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Teilbereich, der die Erkenntnisse über Unterschiede zwischen den Geschlechtern, den Geschlechterverhältnissen und damit ein differenzierteres Geschlechterwissen schafft. Untersucht werden die Konstruktion des Begriffes ‚Geschlecht‘ in den verschiedenen Zusammenhängen, seine Bedeutung und seine Auswirkungen auf die Verteilung von politischer Macht, auf die sozialen Strukturen und auf die Produktion von Wissen, Kultur und Kunst. In den Gender Studies geht es ganz grundlegend um uns als Gesellschaft und darum, welches Bild von Menschen wir als Gesellschaft und als Individuum haben und wo dieses herkommt⁴. Gender Studies ist also mehr als ein neueres Thema der Sozialwissenschaften und für uns eine Grundlage, um Wissenschaft aus einer feministischen Perspektive zu betrachten.

Der Transfer in die Gesellschaft muss mehr sein als das Wissen über die Existenz des Forschungsfeldes. Die Relevanz der Gender Studies über alle Disziplinen hinweg muss sichtbar gemacht werden und Einklang in Forschung und Lehre finden. Allenfalls noch im Studium der Sozialwissenschaften oder in einigen wenigen darauf spezialisierten Studiengängen kommen Studierende mit Gender Studies in Berührung. Das liegt zum Einen sicher daran, dass sich hier auch auswirkt wer lehrt und festlegt, was gelehrt werden soll und was Bestandteil der Prüfung ist - sehr häufig zu wenig Frauen und zu verhaftet in alten Rollenbildern⁵. Zum Anderen liegt es auch daran, dass die Umfänglichkeit der Gender Studies gerade erst in der Forschung selbst erkannt wird und der Transfer in die Lehre und die Gesellschaft noch nicht stattfindet.

Um den Transfer in die Gesellschaft, und damit die notwendige Relevanz zu schaffen, sollte ein erster Schritt sein, dass Lehre ohne Gender Studies nicht weiter gefördert wird und

⁴ Bsp.: In der Medizin und Biologie wurde seit der Entstehung Standards an weißen Männern festgelegt. Das führt bis heute zu erheblichen Gesundheitsrisiken von Frauen, LGBTIQ* und BIPoC (Black, Indigenous and People of Color).

⁵ Ein Beispiel ist die Zusammensetzung der Prüfungskommission in Jura. Diese hat Auswirkung auf die Notengebung: Es gibt eine strukturelle Diskriminierung von Frauen und Menschen mit vermeintlich nicht deutschem Namen. Zum Weiterlesen:

<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/2196-7261-2018-2-115/geschlechts-und-herkunftseffekte-bei-der-benotung-juristischer-staatspruefungen-jahrgang-5-2018-heft-2>

Auch in der Wochenzeitung „Die Zeit“ ist das Thema 2018 aufgegriffen worden:

<https://www.zeit.de/2018/18/diskriminierung-staatsexamen-jura-frauen-migranten>

Auch an einigen Hochschulen ist die Frage der Rollenbilder schon aufgegriffen worden:

<https://www.jura.uni-hamburg.de/media/ueber-die-fakultaet/gremien-und-beauftragte/broschuere-gleichstellung.pdf>

gleichzeitig das Thema in der Lehre massiv in allen Fächern ausgebaut wird und entsprechende Mittel dafür bereitgestellt werden. Darüber hinaus braucht es hochschuldidaktische Weiterbildungen und eine Verankerung in der Lehrer*innenbildung wie das Thema Gender in allen Fächern didaktisch aufbereitet werden kann.

Gerade vor dem Hintergrund der von rechts motivierten Angriffe auf die Wissenschaftsfreiheit insbesondere in Bezug auf die Genderforschung, ist die Förderung durch Bundesmittel an dieser Stelle eindeutig zu gering und das Forschungsfeld in seiner Interdisziplinarität marginalisiert.⁶ Um den Gender Studies, die nötige Rolle zukommen zu lassen, braucht es eine deutliche finanzielle Förderung der Genderforschung in allen Disziplinen. So wird sie nicht nur in den Sozialwissenschaften fest verankert, sondern überall und so wird die Interdisziplinarität, die sie braucht, ermöglicht. Das würde dann auch dazu führen, dass in der Forschungsfinanzierung Genderaspekte bei der Vergabe von Fördergeldern eine Rolle spielt. Das wäre nicht bloß für den wissenschaftlichen Teilbereich, sondern für uns als Gesellschaft notwendig. Durch den oft rein cis männlichen Blick auf eine Fragestellung konstituiert sich patriarchale Macht. Notwendig ist eine Entwicklung hin zu einem intersektionalen Blick.

Daran anknüpfend machen wir uns Gedanken darüber, wie zum Beispiel Prüfungsfragen, Lehrmaterialien oder Seminarleiter*innen diverser in Hinblick auf Gender werden können. Eine Möglichkeit sehen wir in der paritätischen Besetzung von Prüfungskommissionen oder dem Peer-Writing von Prüfungsfragen.

Gesellschaftliche Situation von Frauen: Finanzen und Carearbeit

Finanzielle Abhängigkeiten lassen oft wenig Spielraum zu und die Entscheidung darüber, wie der vorhandene genutzt wird, liegt oft nicht in weiblicher Hand. Um das zu ändern, braucht es einen Kulturwandel in der Wissenschaft – weg von dem Primat der Selbstaussbeutung. Denn diese funktioniert nur, wenn es eine Person gibt, die sich um den Alltag und gegebenenfalls Kinder kümmert. Diese Carearbeit machen immer noch meistens Frauen. Es ist auch kein Zufall, dass viele Wissenschaftlerinnen und einige Wissenschaftler unerfüllte Kinderwünsche haben.

Dual Career Optionen sind ein gutes Mittel, um diese Abhängigkeit abzubauen und Entwicklungsmöglichkeiten für beide Elternteile zu eröffnen. Es muss außerdem Optionen für Elternzeit und Mutterschutz im Promotionsstudium geben, ohne Nachteile für beide Elternteile. Zeit für Familie als Eltern oder als pflegende Person, darf nicht weiter als minderwertig betrachtet werden und zudem noch finanziell benachteiligt werden. Ziel GRÜNER Sozialpolitik ist es, allen Menschen eine sichere und gerechte Arbeitsumgebung zu schaffen. Das muss auch für die Hochschule gelten von der studentischen Beschäftigung über die Professuren bis zum technischen Mittelbau⁷. Hochschulen müssen ein achtsames

⁶ Genaue Zahlen und weitere Infos sind in der Drucksache 19/11023 von Kai Gehring, Ulla Schauws und Dr. Anna Christmann sowie weiteren Abgeordneten und der Bundestagsfraktion zu finden: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/117/1911752.pdf>

⁷ Eine Möglichkeit diesen Kulturwandel grundlegend voranzutreiben sehen wir in der finanziellen und zeitlichen Ausstattung der Verträge, für alle in der Hochschule tätigen Personen. Befristungen von wenigen Monaten und immer wieder unsichere finanzielle Ausstattung von Stellen machen es gerade für Frauen unmöglich sich eine unabhängige und gesicherte Zukunft mit der Wissenschaft aufzubauen.

Miteinander als Grundlage allen Handelns etablieren, was auch das Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen oder die (finanzielle) Anerkennung von Care Leistungen beinhaltet. Hochschulen sind Raum vielfältiger Ideen und tragen eine große Verantwortung bei zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Diesen Herausforderungen kann nur begegnen und damit seiner Verantwortung gerecht werden, wer alle Perspektiven mit einbezieht. Das heißt zum Beispiel Perspektiven unterschiedlicher Professionen, Geschlechter, kultureller Erfahrungen und Biografien. Hier sollten Hochschulen vielfach noch ihren Blick weiten und intersektionaler werden lassen. Sie müssen sich immer wieder auch der Frage stellen, wer für wen spricht und ob nicht Gruppen besser für sich selbst sprechen können.

Repräsentation von Frauen

Mehr als die Hälfte der Student*innen sind weiblich. Entscheidungen, die sie betreffen, werden aber in der Regel überwiegend von cis Männern getroffen. Das führt dazu, dass dieser männliche Blick reproduziert und der Raum für Frauen verkleinert wird. Regelungen, die die Repräsentation und Mitsprache von Frauen sichern, müssen in allen Gremien auf allen Ebenen gelten. Für die Besetzung von Professuren ist die konsequente Verankerung des Kaskadenmodells⁸ nötig.

Ein sehr ungerechtes Bild zeigt sich auch bezüglich Podien von Diskussionsveranstaltungen, Redeliste bei Fachtagungen/Panels oder den Sprecher*innen von Netzwerken – sie sind oft cis männlich dominiert. Das Argument, dass es in den Bereichen nicht genügend Frauen gäbe ist in zweierlei Hinsicht eines, was wir nicht gelten lassen können: Zum Einen gibt es in fast jedem Feld gute Frauen, die mindestens so qualifiziert sind wie ihre Kollegen; zum Anderen wirft das die Frage auf, warum es scheinbar keine Frauen gibt, die zu einem bestimmten Thema reden können. Dieser Eindruck hat mit den Strukturen und der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft sowie Gesellschaft insgesamt zu tun und muss geändert werden. Es wäre ein Leichtes auf „all male panels“ zu verzichten und bei Veranstaltungen sowie Tagungen an Hochschulen die Mittel nur dann zur Verfügung zu stellen, wenn Podien und Panels mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sind. Auch die Pressearbeit von Hochschulen sollte intersektional repräsentativ stattfinden.

Die Erfahrungen zeigen, dass Frauen oftmals weniger oder anders vernetzt sind. Viele Frauen pflegen Netzwerke häufig aus einem solidarischen Gedanken heraus und sehen diese weniger als ein Mittel des Machtausbaus oder -erhaltes. Deshalb ist es aus unserer Sicht wichtig Räume für Netzwerke von Frauen zu schaffen und sich insgesamt für einen solidarischen Umgang aller Menschen miteinander zu engagieren.

Eine Möglichkeit der Repräsentation und Sichtbarkeit von Frauen sind die Gleichstellungsbeauftragten. Diese extrem wichtige Funktion wird jedoch an vielen Hochschulen noch mangelhaft ausgestattet: Es fehlen oftmals Zeit und Befugnisse für eine umfassende Arbeit⁹. Erste Verbesserungen sollten hier im Dialog mit allen Akteur*innen mit

⁸ „Danach soll der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe. Das Kaskadenmodell berücksichtigt so die spezifischen Gegebenheiten jedes Fachs und ermöglicht damit angemessene Zielvorgaben.“

<https://www.bmbf.de/de/chancengerechtigkeit-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem-204.html>

⁹ Beispielsweise für Workshops zur Sensibilisierung oder für Aufklärungskampagnen.

einer besseren Ausstattung und einer Erweiterung der Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten durch ein verbindliches Vetorecht geschaffen werden. Eine Diversity-Beauftragung im Sinne der Intersektionalität wäre dringend zusätzlich nötig. Eine weitere Möglichkeit der fehlenden Sichtbarkeit zu begegnen ist die Sprache. Nicht jedes Lehrbuch kann von heute auf morgen gendergerecht verfasst werden, muss es aber langfristig. In der Kommunikation innerhalb der Hochschule ist das ab sofort umsetzbar: Ob bei internen Schreiben, Flyern und Broschüren oder in eigenen Arbeitsmaterialien. Dort wo Verwaltungsvorschriften o.ä. der sofortigen Umsetzung im Wege stehen, setzen wir uns für deren Veränderung ein¹⁰. Gendergerechte Sprache ist ein notwendiges Mittel, die Sichtbarkeit und Präsenz von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen.

Antidiskriminierung

Diskriminierung, Unterdrückung, sexuelle Übergriffe oder andere Formen der Gewalt gehören für Frauen, LGBTIQ* und BiPoC zum Hochschulalltag. Es fehlt vielerorts an Anlauf- und Beratungsstellen. Es muss zentrale Beratung- und Beschwerdestelle für Opfer sexueller, rassistischer oder anderer gruppenbezogener menschenfeindlicher Übergriffe und Grenzüberschreitungen geben und diese müssen stetig ausgebaut werden.

Noch immer ist es oft nicht möglich in der Hochschule sein Geschlecht selbst zu definieren, Angaben selbst zu ändern und eine Toilette für alle zu finden. Im Campus-Management-System muss es möglich sein den Rufnamen zu ändern sowie Pronomen anzugeben. Eine Toiletten für alle sollte zur Normalität an Hochschulen werden. Weitere antidiskriminierende Maßnahmen sollten zusammen mit Interessensverbänden entwickelt und danach umgesetzt werden.

Lasst uns die Dinge ändern und die Verhältnisse auf den Kopf stellen! Grüne Wissenschaftspolitik ist feministisch.

¹⁰ Die American Psychological Association hat zum Beispiel wissenschaftliche Standards zum Thema Gendern erarbeitet: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender>